



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral
de la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Hurtado Huicho, Juan Carlos Abraham (ORCID: 0000-0002-6237-2075)

ASESORA:

Gamarra Orellana, Nora Isabel (ORCID: 0000-0003-2173-556X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión

CALLAO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo incondicional
dado cada día de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, en primer lugar, por darme fuerzas todos los días. A mi asesor que me ayudó en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Índice

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Página del jurado.....	iv
.....	v
Declaración de autenticidad	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Realidad Problemática	3
1.2 Trabajos Previos.....	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del problema	10
1.5 Justificación del estudio	11
1.6 Hipótesis.....	12
1.7 Objetivo.....	12
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2 Enfoque de investigación	13
2.3 Operacionalización de Variables.....	14
2.4 Población y muestra	22
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	23
2.6 Métodos de análisis de datos.....	26
2.7 Aspectos éticos.....	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	42

V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	51

RESUMEN

El presente trabajo de la investigación tiene como objetivo principal comprobar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019. Utilizó la metodología cuantitativa, alcance, descriptivo y correlacional, con diseño no experimental transversal. La población estaba conformada por 93 trabajadores de la empresa y se desarrolló con una muestra de 75. El instrumento fue el cuestionario que estuvo compuesto por 20 preguntas en medición de escala de Likert, asimismo, los resultados fueron procesados y analizados por el programa SPSS, a través de ello se logró medir la confiabilidad de 0.907 de la presuntas mediante el alfa de Cronbach, además, para medir el nivel de correlación se usó Rho de Spearman, finalmente se analizaron e interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos por cada pregunta. Se concluyó que, la gestión administrativa influye en la productividad.

Palabras claves: Gestión, administrativa, productividad.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to verify the influence of management administrative in the labor productivity in the company CIM Moscoso S.A.C. – 2019. It used quantitative method, descriptive reach and correlational, with no experimental design transversal. The population was made up of 93 clients. The instrument was the questionnaire was composed of 20 questions on Likert scale measurement, also, the results were processed and analyzed for SPSS program, through which the reliability level 0.907 of the questions was measured through the alpha from Cronbach, also, to measure the level of correlation, the Rho Spearman test was used, finally, the statistical graphs obtained for each question were analyzed and interpreted. It was concluded that, the management administrative influence in the productivity.

Keywords: Management, administrative, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La sociedad vive en una época llena de organizaciones, donde todas compiten para ganar y abarcar el mayor mercado posible y vender o prestar algún bien o servicio. De este modo las actividades están dirigidas siempre por un personal que planifica, organiza, dirige y controla las actividades, no obstante, los recursos materiales también forman parte de toda organización. Entonces, existe una correlación entre personas y materiales, una sin la otra no puede trabajar, a excepción de aquellas personas que dediquen su vida al arte de la danza, canto, etc.

El siglo XXI está lleno de cambios, el principal es la tecnología, esto hace a la empresa vulnerable. Por ello solo las organizaciones que puedan adaptarse mejor y sepan cómo (*know how*) emplear las herramientas son las que podrán competir. Por tal razón, la administración tiene que ser más dócil con las tendencias como: la globalización, la automatización de procesos, la preservación de los recursos naturales, el talento humano, la reingeniería, el benchmarking y el desarrollo organizacional. (Jácome, Tinajero y Suárez, p. 616).

En el mundo todas las empresas siempre buscan ser más productivas para obtener mayores beneficios, tanto económicos como popularidad logrando que su marca sea reconocida al nivel mundial. Para lograr lo ya mencionado líneas atrás, las organizaciones tienen que enfrentar cambios pequeños, medianos y grandes. Estos, siempre conllevan riesgos que pueden traer como consecuencia pérdidas económicas, y finalmente la salida del mercado competitivo. Por ello, actualmente la administración es considerada universalmente como la *key activity* para el funcionamiento y desarrollo empresarial, ya que implica un esfuerzo cooperativo para lograr los objetivos propuestos de corto, mediano y largo plazo.

América Latina representa un bajo nivel en la productividad, comparándolo con Asia, Europa y Norteamérica, lo cual no permite un crecimiento económico. Según un Reporte de Economía y Desarrollo (RED) 2018, sostiene que la baja productividad está asociada a la poca innovación, ineficiente distribución de empleo y capital entre empresas. De otro lado, la administración es fundamental para llevar una mejor productividad, en primer lugar, se tiene que elaborar diagnóstico claro, donde se evidencie los problemas en la región que están ligados a la productividad. Asimismo, reduciendo barreras para ingreso de nuevas empresas, enfocarse más en los negocios internacionales e inclusión regional que todavía se ven limitadas por las barreras arancelarias y logísticas.

El economista principal del CAF, Manuel Toledo (2018) sostuvo que “Perú reporta

una productividad por trabajador de 36% de la de EEUU, seguido de servicios personales, manufactura y minería.” Asimismo, mencionó que en los últimos años Perú mostró un gran avance ya que tuvo un aumento en el ingreso per cápita, similar al de Estados Unidos, ya que a inicios del año 2000 tuvo un 11% y luego pasó a un 21% en el 2014. Asimismo, los bajos ingresos que recibe cada habitante en el Perú se deben a la baja productividad laboral.

En el Perú, el 2017 la cantidad de pequeñas empresas incrementaron en 2.3% respecto al año anterior. Por otro lado, las fabricaciones de productos metálicos es la que destaca entre las pequeñas empresas con un 25.5% del total. Así revela el INEI (2017). Entonces, podemos apreciar que el Perú sostiene una economía estable, que va en aumento.

La empresa nació por la idea de los hermanos emprendedores Moscoso. En vista que, en el Perú, unos de los recursos naturales que generan riquezas es la minería y la pesca. Los hermanos decidieron crear una empresa que forme parte del desarrollo económico del país, que en el 2018 alcanzó un crecimiento económico del 4 %. Por ello, la empresa se dedica a fabricar repuestos tanto para los equipos industriales, mineros y pesqueros. Dicha empresa cuenta con amplia experiencia, gracias a los profesionales altamente capacitados para fabricar.

Sin embargo, en CIM Moscoso S.A.C. se han encontrado falencias. No hay orden para mantener los informes y documentación de todo el personal, estas causas no permiten encontrar documentos importantes que perjudican a la empresa legal y productivamente. Esto conlleva a que se pierda tiempo en la búsqueda de documentación como: CV, antecedentes penales, entre otros.

Por ejemplo, la empresa Moscoso es contratada por una empresa pesquera o minera. Lo primero que tiene que hacer es seleccionar a una cierta cantidad de trabajadores para enviarla al barco o mina, pero antes tiene que hacer una inducción o capacitación. Dicha capacitación lo hacen a pocos días de empezar con el trabajo, pero resulta que antes de poder enviar a los trabajadores, se necesitan dos documentos muy importantes. El primero son sus antecedentes penales y el segundo es su examen médico. Resulta que, en muchas ocasiones estos documentos no se logran encontrar porque no hay un orden de almacenamiento o se logra encontrar, pero están vencidos, desactualizados o inclusive se llega a saber que algún trabajador tiene antecedentes penales. Todo ello se debe a que no existe una buena administración que planifique, organice, dirija y controle. Como resultado de estos problemas la empresa se vuelve completamente improductiva, ya que tiene que buscar y contratar nuevo personal como un técnico hidráulico, encargado de revisar las bombas y

tanques; técnico mecánico, encargado de toda la mecánica; técnico soldador, encargado de soldar y separar las piezas dentro del barco; técnico pintor, encargado de pintar los tanques; técnico maestranza, encargado de toda el área de producción, encargado de observar las piezas que no sirven para fabricarlas y finalmente el técnico oficial, encargado de supervisar el trabajo de todos. Entonces, en muchas ocasiones la empresa pierde tiempo, entre una semana y dos para conseguir al alguien con las capacidades y experiencia para desarrollar el trabajo.

De otro lado, la empresa mantiene una cartera de clientes estable. Sin embargo, en muchas ocasiones ha tenido la oportunidad de trabajar en proyectos con grandes empresas. Cuando las grandes empresas desean adquirir maquinarias, siempre tienen que verificar un formulario o, dicho de otra forma, un documento donde detalla el producto (maquina), entre estos detalles se encuentran el tiempo de fabricación, peso, capacidad, entre otros. Pero resulta que, al momento de dicha revisión, los detalles están incompletos, lo cual trae como consecuencia que las grandes empresas no quieran adquirir el producto y haga improductiva a CIM Moscoso.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Ámbito internacional

First Alhaj & Hassan Vol.8, No.26, 2016, European Journal of Business and Management and their article *The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality*, Najran, Arabia Saudita at the Najran University. They used as a methodology analytical descriptive approach. Their objective was the main concepts of good administrative management; it is the appropriate management according to the current conditions. Their conclusion was the administration is the key for achieving the objectives because if administrative management is highly stable and each person has a good relation and knows its role, it has a great effect in the institutions of local government.

Also is Al-Ha'ar, Vol. 12, No. 1, 2016, Canadian Social Science and his article *The Impact of Administrative Empowerment on the Organization Performance at Jordainian Industrial Companies*, Quebec, Canada at Canadian Social Science. He used a methodology analytical descriptive causal. His objective was he impact of the administrative empowerment on the organizational performance at the Jordanian industrial companies. He had two conclusions, first there is a correlation between the administrative empowerment

and the organizational performance, second this impact affected organizational performance of after customers service and after customers.

Por otro lado, está Pérez (2017) y su investigación *Gestión administrativa de la compañía Sebioca, C.A. y su relación con la comercialización de las plantas meristemáticas*, Guayaquil, Ecuador, realizada para obtener el grado de magister en Administración de Empresas mención Negocios Internacionales en la Universidad de Guayaquil. Utilizó como metodología el enfoque cuantitativo. Su objetivo fue proponer medidas estratégicas de gestión administrativa para la compañía SEBIOCA, C.A, que contribuya a la comercialización eficiente de las plantas meristemáticas. Su conclusión fue que durante tres años consecutivos la pésima gestión administrativa ha generado pérdidas económicas debido a la baja comercialización de plantas meristemáticas. Esto se debe a la desmotivación en los trabajadores por el incumplimiento de los pagos, el deterioro de los equipos, las malas decisiones administrativas, la falta de capacitación, la inapropiada planificación de los recursos materiales y financieros.

También está Coque (2016) con su tesis *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato*, Ecuador, realizada para obtener el grado académico de magister en Administración Financiera y Comercio Internacional en la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo, tipo correlacional. Su objetivo general es analizar el impacto de la gestión administrativa en la empresa con la finalidad de tomar acciones para que se incremente la rentabilidad de la empresa Magamicro S.A. Se llegó a la conclusión que la disminución de las ventas se debe directamente por la deficiencia en la gestión administrativa. Además, la empresa no tiene ningún modelo de gestión administrativa. Asimismo, la organización y planificación en negativa, por ende, los objetivos no son logrados. Finalmente, los colaboradores no se encuentran satisfechos, ya que, no hay ninguna motivación.

Finalmente, mencionamos a Santos (2016) y su investigación *Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de empresa pública CELEC E.P.*, Guayaquil, Ecuador, realizada para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos en la Universidad de Guayaquil. La metodología usada fue de tipo longitudinal, cuali-cuantitativo, descriptivo y analítico. Su objetivo fue determinar los factores que influyen en el Clima Organizacional en los colaboradores del área Administrativa de la Empresa Publica Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC E.P. Central Gonzalo Zevallos. Se llegó a la conclusión que, mediante el

estudio, el mal clima organizacional influencia negativamente en la productividad de los funcionarios de la empresa, ya que los trabajadores no desempeñan sus labores en las condiciones apropiadas porque carecen de equipos ergonómicos para ejecutar el trabajo, no existe una motivación constante, la falta comunicación y el poco trabajo en equipo, y el jefe no reconoce el desempeño de cada trabajador.

1.2.2 Ámbito nacional

Mencionamos a Estrada (2018) y su investigación *Planeación del desempeño y productividad en una empresa privada de concreto premezclado, año 2017*, para obtener el grado de maestro en Gerencia de Proyectos de Ingeniería en la Universidad Nacional Federico Villareal. Se utilizó como metodología el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Su objetivo general es determinar qué relación existe entre la planeación del desempeño y la productividad en una empresa privada de concreto premezclado en el Perú, año 2017. Se llegó a la conclusión que la variable planeación de desempeño se relaciona con la productividad, por ende, a una mejor planeación y mayor productividad en la empresa. Finalmente, se comprobó que las dimensiones ejecución del desempeño, evaluación del desempeño y revisión del desempeño se relacionan significativamente con la productividad de la empresa.

Por otro lado, está Alvarez (2017) con su tesis *La gestión empresarial de las mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017*, para obtener el título profesional de licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. La metodología para este fue el nivel descriptivo y correlacional, tipo básica, diseño no experimental-transversal. Su objetivo general es determinar cómo se relaciona la gestión empresarial de la mypes con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017. Se llegó a la conclusión que la variable independiente se relaciona con la dependiente, ya que, se observó que en la prueba de Rho de Spearman es 0.389. Además, se obtuvo un $p=0.000<0.05$, esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Además, está Gonzales (2014) con su tesis *Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria-Año 2013*, para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad San Martín de Porres. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo-deductivo y tipo descriptivo. Su objetivo general es determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el

distrito de La Victoria-2013. La conclusión es que la gran mayoría de empresas en el rubro textil no cuentan con aplicaciones en la tecnología, capacidad de gestión, logística empresarial e innovación, por tanto, la gestión empresarial es desfavorecida. Además, la gran parte de empresas tienen un deficiente planeamiento empresarial, por ello, afecta negativamente en el mercado local y extranjero. Un gran porcentaje de las empresas no se encuentran organizadas empresarialmente, y como consecuencia pierden oportunidades en atender grandes pedidos, quedando sin la posibilidad de asociarse con otras empresas. Finalmente, la mayoría de empresas no tienen una apropiada política empresarial, por ende, no pueden acceder a financiamiento de las entidades financieras.

También está Cajo (2018) y su tesis *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego*, Lima, 2018, para optar el título profesional de licenciado en Administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Se empleó como metodología el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal. Su objetivo general fue demostrar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Se concluyó y demostró que la gestión administrativa si influye en el desempeño laboral de manera positiva en los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Así también, como las otras dimensiones, planeación administrativa, procesos administrativos, control administrativo.

Finalmente, está Mosquera (2017) con su tesis *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca*, 2017, para optar el título profesional de licenciada en Administración en la Universidad Privada del Norte. Tuvo como metodología de estudio el diseño no experimental – transversal y tipo correlacional. Su objetivo general fue determinar la relación la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017. Se concluyó que la variable independiente gestión empresarial tiene relación con la variable dependiente productividad laboral, ya que según la prueba estadística comprobó su relación positiva con un valor ($p = 0.023$) menor al nivel de significancia de 0.05. Por ello, se afirma la hipótesis planteada. Igualmente ocurre con las dimensiones eficiencia, eficacia, efectividad, satisfacción laboral, capacitación e innovación, respectivamente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable independiente: Administración

¿Administrar es considerado un arte? La respuesta es sí. Al igual que la medicina, música, danza y fútbol, la administración es saber cómo hacer o resolver situaciones reales que pueden tener efectos negativos o positivos en nuestras vidas. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 15).

Existen diversos autores respecto a la administración, de las cuales resaltan dos muy importantes en la historia; Frederick Taylor, reconocido como el padre de la administración científica, cuyo propósito fue incrementar la productividad haciendo más eficiente el área operativa; y Henry Fayol reconocido como el padre de la administración moderna, tuvo como enfoque definir y priorizar la estructura de la organización.

Es curioso y obvio decir el gran impacto del avance tecnológico desde hace unos 15 años atrás, sin embargo, para lograr estos desarrollos siempre ha tenido que interferir la administración, y tanto la teoría científica y clásica han sido pieza clave para su logro.

¿Steve Jobs un administrador? Indiscutiblemente, sí. Se le conoce por revolucionar el mundo, gracias a su gran aporte con las computadoras Mac y celulares iPhone. Para lograr aquello, Jobs jamás estuvo solo, siempre trabajo en equipo, tuvo que planificar, organizar, dirigir y controlar a su empresa para lograr el éxito que hoy es. En este contexto, la administración forma parte de todo emprendedor que trata de lograr ubicarse en el mercado y obtener el éxito.

La administración es saber utilizar correcta y eficientemente los recursos que tenemos para poder alcanzar los objetivos trazados de corto, mediano y largo plazo que existen en la empresa. De la misma manera Chiavenato (2014) sostiene que “la administración es un proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades impulsoras, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para alcanzar metas y objetivos.” (p. 9).

Amaru (2009), en su libro titulado “Fundamentos de la Administración: teoría general y proceso administrativo” menciona al igual que Chiavenato, la administración es un conjunto de procesos donde se toman decisiones en base a los objetivos y el uso de recursos, y que estas abarcan cinco tipos de decisiones, llamadas: planeación, organización, liderazgo, dirección y control. (p. 5).

Esto significa que la administración es el proceso en donde se establece un diseño y sostiene un clima organizacional en donde los trabajadores que laboran individualmente o

colectivamente metas eficazmente. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, p. 4).

1.3.2 Variable dependiente: Productividad

Nuestro concepto de productiva es cumplir las metas trazadas, podríamos decir que productividad tiene relación directo con la eficacia, así como la eficiencia. De otro lado, podemos entender que la productividad puede ser medida por resultados, ya sea en tiempo y cantidad. Para Carro y González (s.f.) sostienen que la productividad es un indicador que relacionan todo lo que haya sido producido o vendido (salidas o productos) junto con todo aquel recurso que han sido parte del proceso para generar dicho producto. (p. 1).

Por otro lado, la productividad tiene distintas variaciones (Amaru, 2007, p. 282):

- Se considera productividad cuando el resultado producido es mayor habiendo utilizado la misma cantidad de recursos.
- Se considera productividad a aquel que haya utilizado la menor cantidad recursos para el mismo resultado.
- Se considera productividad cuando el uso de recursos haya disminuido y la cantidad haya aumentado o cuando los resultados son más elevados usando los mismos recursos.

Entonces podemos decir que la productividad es un resultado medible, en la cual revela qué tan eficaces o eficientes somos en las tareas que realizamos. Asimismo, la productividad se ve reflejado en nuestros ingresos económicos y satisfacción del cliente. Si hablamos en términos económicos, la productividad es todo aumento capital. Es decir “la productividad supone efectividad (alcanzar los objetivos) y eficiencia (utilizar la menor cantidad de recursos).” (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, p.33).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral en la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019?

1.4.2 Problemas específicos

¿De qué forma influye la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019?

¿De qué forma influye la organización en la productividad laboral de la empresa CIM

Moscoso S.A.C. - 2019?

¿De qué forma influye la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019?

¿De qué forma influye el control en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Este proyecto de investigación se justifica por la gran relevancia e importancia que tiene la administración y productividad. Estos temas son muy clásicos y tocados, pero nosotros pretendemos abordarlos con mayor profundidad en comparación a otras investigaciones. En ese sentido, este trabajo busca aclarar explícitamente que relación tienen nuestras variables.

Finalmente, nuestra investigación se justifica porque creemos que servirá como material de estudio para futuros proyectos de investigación. De modo que, permita generar debates para un mejor enriquecimiento intelectual.

1.5.2 Justificación práctica

Observándolo de manera práctica, esta investigación se justifica porque consideramos que, si la problemática es resuelta eficientemente, aportará positivamente en la productividad de la empresa CIM Moscoso. Esto quiere decir, que nuestra investigación permitirá tomar mejores decisiones a esta y otras empresas que estén pasando por la misma problemática, de esta manera mejorará la rentabilidad y aportará económicamente a nuestro país.

1.5.3 Justificación metodológica

La investigación tiene como metodología al enfoque cuantitativo, la cual nos permite demostrar con base estadísticas los resultados. Además, consta del nivel descriptivo, correlacional y explicativo, y diseño no experimental – transversal, lo cual hace una investigación viable y confiable.

De esta manera, creemos que se justifica metodológicamente ya que buscamos comprobar cómo influye la administración (variable independiente) en la productividad (variable dependiente). Y para ello, utilizamos instrumentos técnicos e instrumentos para medir el nivel de fiabilidad en el programa estadístico SPSS 23.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La gestión administrativa influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

1.6.2 Hipótesis específicas

La planificación influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

La organización influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

La dirección influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

El control influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo General

Comprobar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

1.7.2 Objetivos específicos

Comprobar la influencia de la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

Comprobar la influencia de la organización en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

Comprobar la influencia de la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

Comprobar la influencia del control en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Nivel de investigación

El nivel de nuestra investigación es descriptiva, correlacional y explicativa.

Descriptivo porque detallamos hechos, circunstancias y sucesos que hayan sido sometidos y observados en el desarrollo de la investigación. Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que este tipo de estudio indaga cuáles son aquellas cualidades, rasgos, similitudes que poseen todas aquellas personas, grupos, sociedades o cualquier otra manifestación que haya sido sujeto a una prueba o evaluación. (p. 92).

Correlacional porque buscamos determinar de qué manera, en qué medida o cómo se relacionan nuestras variables o si influyen uno sobre la otra. De tal manera, Hernández et al., (2014) sustentan que el tipo de estudio correlacional tiene como propósito dar a conocer cuál es la relación que existe entre dos o más variables que estén inmersas en una prueba o situación en específica. (p. 93).

Explicativa ya que respondemos a preguntas, tales como: por qué o cómo ocurren fenómenos en el transcurso de la investigación. Por ello, para Hernández et al. (2014) este tipo de estudio explicativo se inclina a contestar aquellas razones por la cual suceden hechos tanto físicos como sociales. (p. 95).

2.1.2 Diseño de investigación

Este tipo de diseño no experimental es usado porque no interferimos en las variables que investigamos. Es decir, solo observamos lo hechos y no provocamos o manipulamos el entorno o ambiente en el que la investigación se desarrolla. Es por ello que, Hernández et al., 2014, sostiene que una de las razones básicas por las cual se llama no experimental es porque no se manipula en ningún momento alguna variable estudiada. (p. 152).

De otro lado, es transversal ya que el análisis o el estudio es en un solo momento. Es decir, todos los datos o información son desarrollados una vez. Liu y Trucker (como se citó en Hernández et al., 2014, p. 154)

2.2 Enfoque de investigación

Esta investigación tiene utiliza el cuantitativo porque está representado en un conjunto de procesos que se da desde la concepción de una idea, que se va delimitando, formulando problemas, objetivos e hipótesis que son basados en la revisión de las teorías hasta construir

un marco teórico. Además, se recolectan datos que luego son ingresados en programas estadísticos para obtener un resultado y probar una hipótesis formulada. Así lo sostiene Hernández et al., (2014) este enfoque está representado por un conjunto de sucesos que son desarrollados y probados secuencialmente en el transcurso de la investigación. (p. 4).

2.3 Operacionalización de Variables

Variable X: Administración

Chiavenato (2014) sostiene lo siguiente, la administración está compuesto por un conjunto de procesos constantes y sistemáticos que conllevan una porción de acciones como, la planificación, organización, dirección y control de los recursos y habilidades que permiten alcanzar las metas y objetivos. (p. 9).

Dimensioe 1: Planificar

La planificación es el primer paso o proceso que sirve como base para lograr conseguir los objetivos que tiene toda organización. De esta manera, la planificación permite saber de modo anticipado qué y cuáles objetivos deben de cumplirse y cómo debemos actuar para hacerlo posible. Es decir, la planificación empieza por definir cuáles son los objetivos y cómo o qué debemos hacer para alcanzarlo. Así también los sustenta Chiavenato (2014) planear es la primera ocupación administrativa, ya que esta ordena y define aquellos objetivos por alcanzar y de qué manera se pueden lograr. (p. 124).

Si lo vemos desde concepto de Amaru (2009), planificar nos permite administrar aquellas relaciones que se dan en un futuro, ya que se puede aplicar en las decisiones que se ejecutan a corto plazo que a su vez inciden directamente en los resultados del futuro. (p. 170). Por lo tanto, la planificación permite incidir en el futuro a través de las acciones que se toman día a día, ya que define objetivos, por lo que la organización tiene que establecer estrategias para lograrlas.

De la misma manera sostiene Koontz et al., (2012, p. 225), la planeación ayuda a la organización a especificar cuáles son aquellas necesidades que requiere para lograr el éxito.

Indicador 1: Decisiones

Las decisiones son procesos complejos que comparten estrechamente relaciones con todas las áreas de la empresa, interacción y comunicación. De otro lado, una decisión es un acto donde se elige y selecciona algo que se quiere tener. (Vidal, 2012, p. 136).

Indicador 2: Influir

Según la Escuela de Administración Pública (s.f), influir es aquella intención de querer persuadir y lograr convencer a uno o más individuos con el fin de que sea realice un plan para la contribución o beneficio de algo o alguien. (p.3).

Dimensión 2: Organizar

La organización es el segundo proceso de la administración. Para Chiavenato (2014), organizar es estructurar y acoplar todos los recursos que existan en la organización, que a su vez estén implicados en los procesos, es decir, que se relacionen entre ellos. (p. 129). También, organizar es lograr que cada nivel, área o persona tenga una meta clara de lo que tiene que hacer y que realice las tareas uniformemente.

Entonces, organizar es establecer un orden, en donde se establezcan todas las actividades y funciones que cada individuo o material tiene que realizar. De esta manera, la organización permite realizar cada tarea eficientemente, en el tiempo indicado y adecuado, ya que anteriormente se delegó una responsabilidad, lo cual incide en la productividad de la empresa. Del mismo modo, Amaru (2009) sostiene que hablar de organizar, quiere decir dividir tareas a cada individuo, dándoles diferentes responsabilidades y cierto poder para tomar decisiones. (p. 225).

Indicador 1: División de tareas

La división de tareas es separar procesos o actividades en fracciones donde cada individuo desarrolla una actividad diferente, es decir, descomponer un proceso complicado en varias tareas. (Chiavenato, 2014, p. 117).

Indicador 2: Responsabilidad

Para la Fundación “la Caixa” la responsabilidad es saber asumir aquellas consecuencias que fueron originados por actos intencionados o no, es decir responsabilidad implica estar dispuesto a rendir cuentas de las decisiones tomadas.

Indicador 3: Autoridad

La autoridad es el atributo que tiene una persona que le da derecho a dar órdenes, ya sea porque tiene un cargo superior o alguna cualidad que sobresalga del resto. Asimismo, el artículo de Oyarzún, define que autoridad supone algún tipo específico de poder. (p. 9).

Dimensión 3: Dirigir

En primer lugar, la dirección es uno de los cuatro procesos más complicados, ya que implica orientar y comunicar la ejecución del algún plan ya establecido. De modo que, dirigir implica también motivar e inspirar al trabajador a que realice un fin determinado por la empresa. La importancia de dirigir es poner en marcha lo anteriormente establecido o planificado. Una correcta dirección, permite una excelente productividad y cumplimiento de los objetivos.

De esta manera, Amaru (2009) sostiene que la dirección consiste en realizar determinadas funciones, donde se encuentra un uso físico, lo cual hay un desgaste de potencia física, mental e interpersonal para poder ofrecer aquellos ideas, productos y servicios. (p. 375). Asimismo, Chiavenato (2014) sostiene que dirección es saber exponer puntualmente lo que refieren los planes y en base a ellos ejecutarlos para causar una consecuencia que logre los objetivos determinados. (p. 130).

Indicador 1: Instrucciones

Las instrucciones son aquellas normas o reglas que se establecen para generar un orden y unos pasos a seguir la lograr alguna determinada actividad. De otro lado, según la RAE (2019), la definición de instrucción es un conjunto de explicaciones técnicas que van dirigidos cada individuo para el desarrollo y cumplimiento de actividades.

Dimensión 4: Controlar

Controlar es el último proceso de la administración. Se puede definir como aquella evaluación que permite detectar errores o problemas en lo planeado, por tanto, los corrige utilizando herramientas. Entonces, controlar asegura que los aquellos objetivos planeados se logren y que no se vuelvan a repetir para no causar el mismo problema que poner en peligro la productividad de la empresa. De otro lado, Amaru (2009) define a control como un proceso que ofrece información que ayuda en la toma de decisiones y que a su vez estas logren los objetivos. (p. 376). Finalmente, Chiavenato (2014) sostiene que controlar es consolidar aquellos resultados que anteriormente han sido planificados, organizados y dirigidos, y estén ajustados lo más cercano posible a los objetivos ya establecidos anteriormente. (p. 131).

Indicador 1: Ajuste

Los ajustes son una serie de acciones necesarias que realiza la empresa para lograr mejores resultados en las actividades. Por otro lado, la RAE (2019), sostiene que ajustar es acomodar alguna cosa para que en un futuro no existan altercados.

Indicador 2: Resultados

Los resultados son la consecuencia de una acción que se tomaron anteriormente, es decir el efecto de una operación previa. (RAE, 2019).

Variable Y: Productividad

Para los siguientes autores Koontz et al., 2012, la productividad tiene como significado ser eficaz, es decir que se logren o cumplan los objetivos planteados, además, y ser eficiente, es decir emplear para el desarrollo de los objetivos la menor cantidad de recursos. (p.33).

Dimensión 1: Eficacia

Se le llama eficacia cuando alguna tarea o trabajo es realizado en el momento solicitado, en otras palabras, la eficacia se mide a través del logro de los objetivos, por tanto, a mayor porcentaje de objetivos realizados, mayor es la eficacia en la organización. (Amaru, 2009, p. 05).

Indicador 1: Logro

El logro es aquel efecto que se originó a través de un acto, es decir la ganancia o consecuencia de alguna de toma de decisión. (RAE, 2019).

Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia se entiende como el cumplimiento de los objetivos con el menor tiempo, costo y recursos posibles. Según Amaru (2009), la eficiencia señala el correcto uso económico de todos aquellos recursos que utilice la empresa en general en la productividad diaria. (p. 6). Lo cual indica que si existe un mayor grado de productividad en la organización es porque se está utilizando la menor cantidad de recursos.

Indicador 1: Economía

Napoleoni (citado en Bernard 2014), define a la economía como ciencia que estudia

aquellos caracteres que permiten satisfacer a las personas para lograr darles un placer alto con un bajo costo. (p. 232).

Dimensión 3: Objetivos

Los objetivos son aquellos resultados que esperamos lograr, ejecutando aquellas actividades programadas para ser integradas en los procesos. Los objetivos son medibles, también realistas y sobre realizables. De este modo, Amaru (2009) sostiene que para conseguir una división eficientemente de todas aquellas piezas de los procesos del sistema es necesario contar con objetivos. (p. 163). Y, por otro lado, Koontz et al., (2012) dice que los objetivos representan el desenlace final de lo que la organización desea tener. (p. 118). La importancia de los objetivos es que nos permiten seguir un camino para realizar las actividades y que el proyecto tenga una dirección exacta, de tal manera, formular correctamente el objetivo hará que la empresa logre el éxito.

Indicador 1: Sistema

Los sistemas son un conjunto de procesos o procedimientos, que están interrelacionados para el funcionamiento o propósito en común. (RAE, 2019).

Dimensión 4: Recursos

Los recursos siempre son fundamentales para el desarrollo y crecimiento de la empresa, ya que de estos depende para trabajar día a día y lograr las actividades rutinarias. Se puede interpretar por recursos a las personas y todo aquel material tangible e intangible que exista en la empresa. Por ello, Amaru (2009) sostiene que el primordial recurso que toda empresa tiene son las personas, ya que de ellas dependen el uso de los recursos internos como: los materiales, espacios, instalaciones, conocimientos y tiempo. (p. 119).

Indicador 1: Personas

Chiavenato (2011), define que las personas los encargados de impulsar las empresas, aquellos que tienen las facultades intelectuales, talento y aprendizaje fundamentales para las mejora y competencia en el planeta que está en constante cambio e innovación. (p. 3).

Indicador 2: Materiales

Los materiales según la definición de la RAE (2019), son un grupo de máquinas y

accesorios fundamental para el desarrollo y ejecución de alguna acción.

Indicador 3: Tiempo

Para la Sociedad Teológica de Marburgo (citado en Martin Heidegger, s.f.), el tiempo es un espacio esencial donde se desarrollan una serie de actividades. (párr., 01).

Indicador 4: Conocimientos

El conocimiento es aquello conocido, algo que se sabe y se puede expresar para la realización de algún objetivo. Según Echevarría (2005), define al conocimiento como una combinación de experiencias, valores e información que permiten ser útil y saber cómo desarrollar una serie de actividades. (p. 39).

2.3.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Administración

Hipótesis General	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La gestión administrativa influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.	Variable Independiente Administración	Chiavenato (2014) sostiene lo siguiente, la administración está compuesto por un conjunto de procesos constantes y sistemáticos que conllevan una porción de acciones como, la planificación, organización, dirección y control de los recursos y habilidades que permiten alcanzar las metas y objetivos. (p. 9).	Planificar	Decisiones	Ordinal
				Influir	
			Organizar	División de tareas	Ordinal
				Responsabilidad	
				Autoridad	
			Dirigir	Instrucciones	Ordinal
			Controlar	Ajuste	Ordinal
				Resultados	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Productividad*

Hipótesis General	Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La gestión administrativa influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019.	Variable Dependiente Productividad	Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, la productividad tiene como significado ser eficaz, es decir que se logren o cumplan los objetivos planteados, además, y ser eficiente, es decir emplear para el desarrollo de los objetivos la menor cantidad de recursos. (p.33).	Efectividad	Logro	Ordinal
			Eficiencia	Económica	Ordinal
			Objetivos	Sistema	Ordinal
			Recursos	Personas	Ordinal
				Materiales	
				Tiempo	
				Conocimientos	

Fuente: Elaboración propia.

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población es el conjunto de individuos que participan en la investigación, es decir, la totalidad de elementos que han sido seleccionados por cumplir ciertas características fundamentales para la investigación. De ese modo, Fracica (como se citó en Bernal, 2010) la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación.” (p. 160).

No obstante, es importante reconocer que para una adecuada población hay que tomar en cuenta 4 características; primero, los elementos, unidades de muestreo, alcance y el tiempo.

Por ello, para este trabajo de investigación se tomó como población a los 93 trabadores de la empresa CIM Moscoso S.A.C, 2019.

2.4.2 Muestra

Así como la población es el todo o total de unidades, la muestra es solo una parte de esta, es decir un grupo inferior de individuos de la población que son evaluados y observados para el estudio. (Bernal, 2010, p. 161).

Por lo tanto, esta investigación utilizó una fórmula para hallar la muestra.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: 93 trabadores de la empresa CIM Moscoso S.A.C, 2019.

z: 1.96 es nivel de confianza.

p: 0.5 o 50% la probabilidad positiva.

q: 0.5 o 50% la probabilidad negativa.

e: 0.05 o 5% el error de la muestra.

Resulta que la muestra obtenida por la fórmula es de:

n: 75 trabadores de la empresa CIM Moscoso S.A.C, 2019.

La siguiente investigación se desarrolló con 75 trabadores de la empresa CIM Moscoso S.A.C, 2019.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnica

La técnica es un método para lograr recoger la información requerida para comprobar la hipótesis anteriormente formulada. La encuesta es la técnica usada para la investigación, ya que se elabora un cuestionario que representa el instrumento, que a su vez está conformado por un conjunto de preguntas que son elaboradas para obtener información (Bernal, 2010, p. 194).

2.5.2 Instrumento

El cuestionario es un instrumento muy usado por los investigadores, ya que es útil para recolectar información o datos pertinentes para el desarrollo de la investigación. Asimismo, el cuestionario está conformado por preguntas basadas en una o más variables. (Hernández et al., 2014, p. 217).

De esta manera, el cuestionario está compuesto por 20 preguntas, donde 10 evalúan la variable administración y 10 la variable productividad. También, las respuestas para lograr medir los resultados, se utilizó la escala de *Likert*, un grupo de preguntas formuladas positivamente, de la cual los encuestados reaccionan respondiendo libremente. (Bernal, 2010, p. 254).

Las respuestas son hechas según (Bernal, 2010, p. 254):

Respuestas	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Ilustración 1. Respuestas y puntajes del instrumento. Fuente: Elaboración propia.

Validez

Un instrumento es válido cuando ha sido aprobado por asesores o investigadores calificados que revisan y evalúan las preguntas.

Por ello, los cuestionarios fueron sometido a un juicio de expertos que cuidadosamente y analizaron y determinaron oportunas y coherentes las preguntas, en ese sentido el

cuestionario fue validado por los siguientes docentes.

- Mg. Castillo Canales Braulio
- Mg. Perez Ruibal Eliana
- Mg. Otarola Chavez Maribel Juliana

Confiabilidad

La confiabilidad es determinada según a la puntuación obtenida de las respuestas de cada individuo. Es decir, a mayor puntaje, más es la confiabilidad del instrumento. (Bernal, 2010, p. 247).

Tabla 3

Total de encuestados de la variable X y Y.

Resumen de procesamiento de casos			
			N
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	75	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable X y Y

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Para el siguiente resultado de la variable Administración y la variable Productividad, se manejó el programa o *software* estadístico SPSS 23, la cual expuso un resultado de 0.907, esto afirma la confiabilidad del caso.

Tabla 5

Total de encuestados de la variable X

Resumen de procesamiento de casos			
			N
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	75	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Tabla 6*Confiabilidad de la variable X*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	10

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Para el siguiente resultado de la variable Administración, se manejó el programa estadístico SPSS 23, la cual expuso un resultado de 0.893, esto afirma la confiabilidad del caso.

Tabla 7*Total de encuestados de la variable Y*

Resumen de procesamiento de casos			
			N
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	75	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable Y

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	10

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta. SPSS 23.

Para el siguiente resultado de la variable Productividad, se manejó el programa

estadístico SPSS 23, la cual expuso un resultado de 0.810, esto afirma la confiabilidad del caso.

2.6 Métodos de análisis de datos

El método usado en esta investigación fue el programa o *software* estadístico SPSS 23, la cual permitió obtener los resultados confiables a través del Alpha de Cronbach.

2.7 Aspectos éticos

- Fueron desarrolladas las encuestas con la mayor transparencia, sin interferir ni manipular las respuestas de los encuestados
- Asimismo, la finalidad del cuestionario fue obtener información sin revelar la identidad del implicado.
- Finalmente, el trabajo se realizó respetando las normas APA.

Aspectos administrativos

Recursos Administrativos

Tabla 9

Recursos administrativos

Descripción	Costo Total
Impresión	S/. 15.00
Anillado	S/. 9.00
Pasajes	S/. 10.00
Internet	S/. 50.00
Libro	S/. 20.00
	S/. 104.00

Fuente: Elaboración propia.

Financiamiento

Todo el financiamiento fue por el autor.

Cronograma de ejecución

Tabla 10

Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Elaboración del título y realidad problemática														
Inclusión de antecedentes														
Desarrollo de marco conceptual														
Desarrollo del planteamiento de problemas, objetivos e hipótesis														
Desarrollo de la justificación del estudio														
Desarrollo Operacionalización de las variables														
Implementación de la población y muestra														
Desarrollo de técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos y aspectos éticos														
Implementación de aspectos administrativos, dedicatoria y agradecimientos														

Fuente: Elaboración propia.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo – Resultado de dimensiones de la variable 1

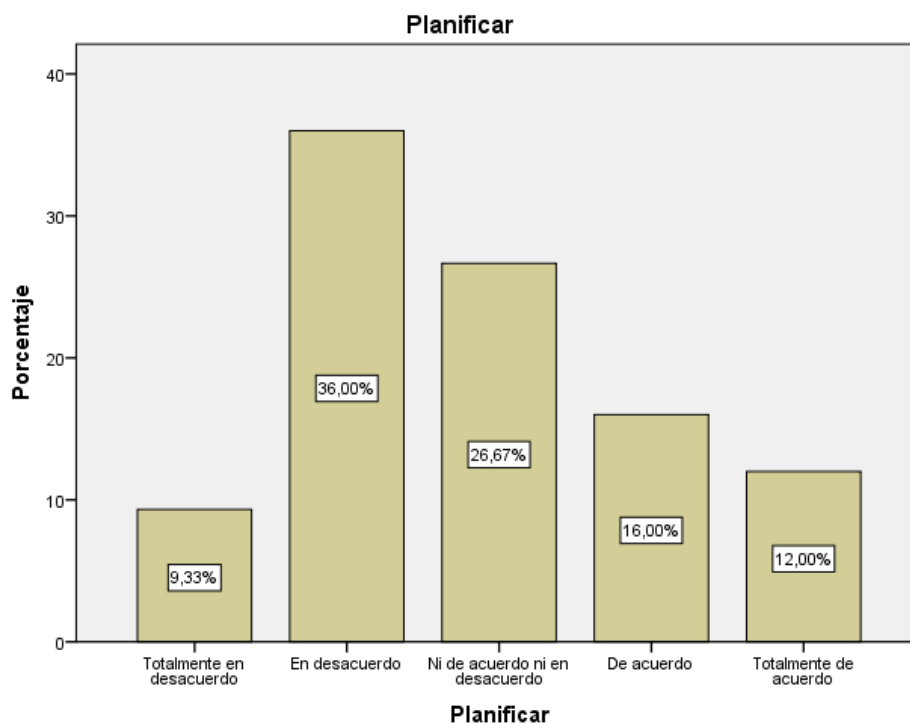
Dimensión 1 - Planificar

Tabla 11

Dimensión 1

Planificar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,3	9,3	9,3
	En desacuerdo	27	36,0	36,0	45,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	26,7	26,7	72,0
	De acuerdo	12	16,0	16,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



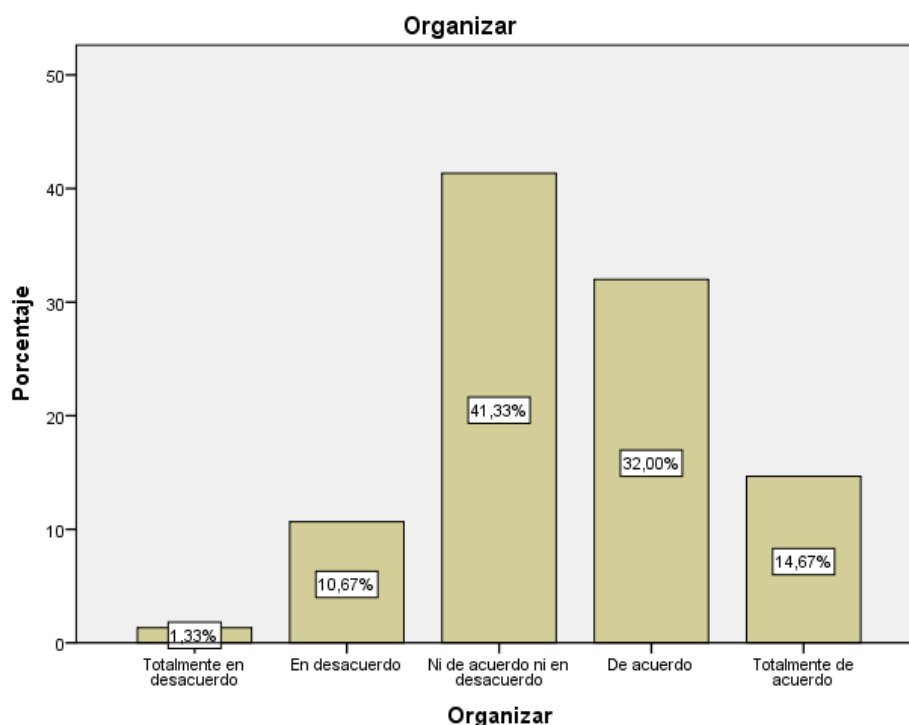
Según los resultados, podemos observar que el 9.33% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la planificación que se realiza en la empresa, mientras que un 12% está totalmente de acuerdo.

Dimensión 2 - Organizar

Tabla 12
Dimensión 2

Organizar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	En desacuerdo	8	10,7	10,7	12,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	41,3	41,3	53,3
	De acuerdo	24	32,0	32,0	85,3
	Totalmente de acuerdo	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



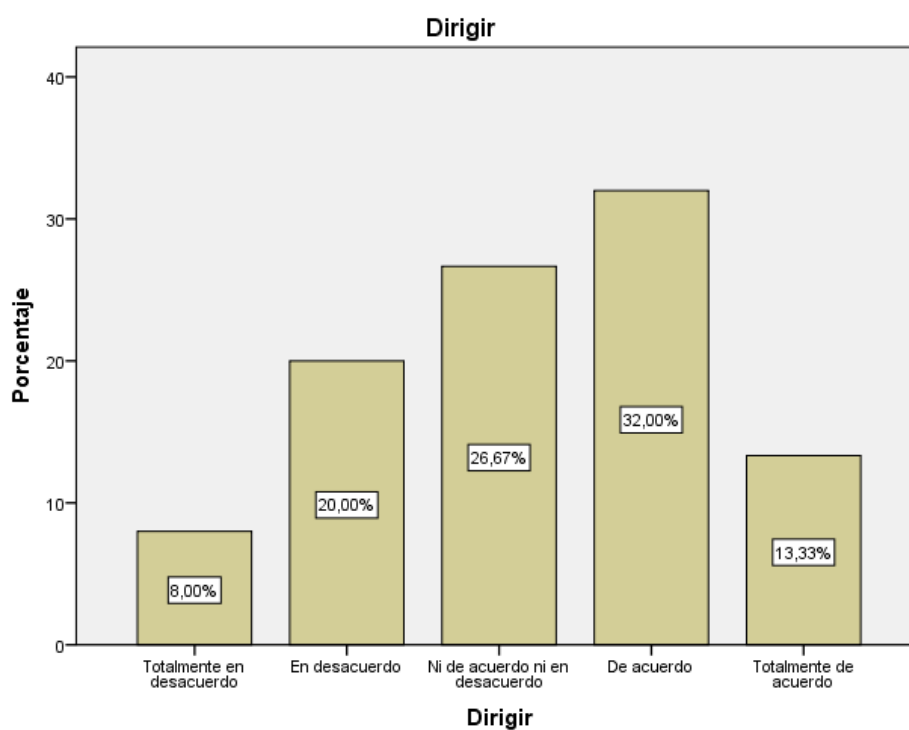
Según los resultados, podemos observar que el 1.33% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 14.67 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 3 - Dirigir

Tabla 13
Dimensión 3

Dirigir					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	15	20,0	20,0	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	26,7	26,7	54,7
	De acuerdo	24	32,0	32,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	10	13,3	13,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



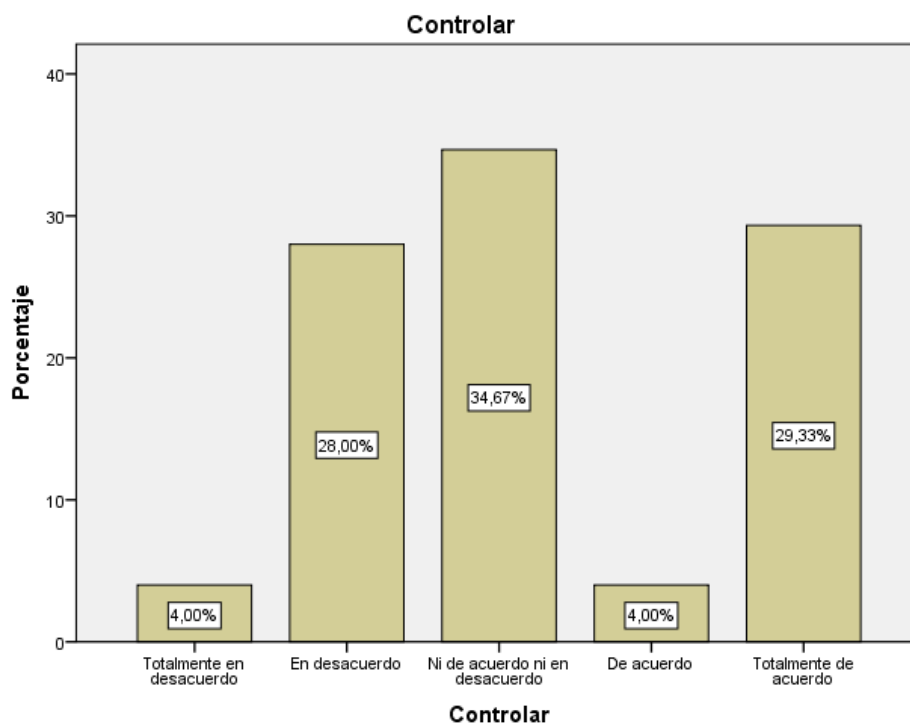
Según los resultados, podemos observar que el 8.00% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 13.33 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 4 - Controlar

Tabla 14
Dimensión 4

Controlar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	21	28,0	28,0	32,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	34,7	34,7	66,7
	De acuerdo	3	4,0	4,0	70,7
	Totalmente de acuerdo	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



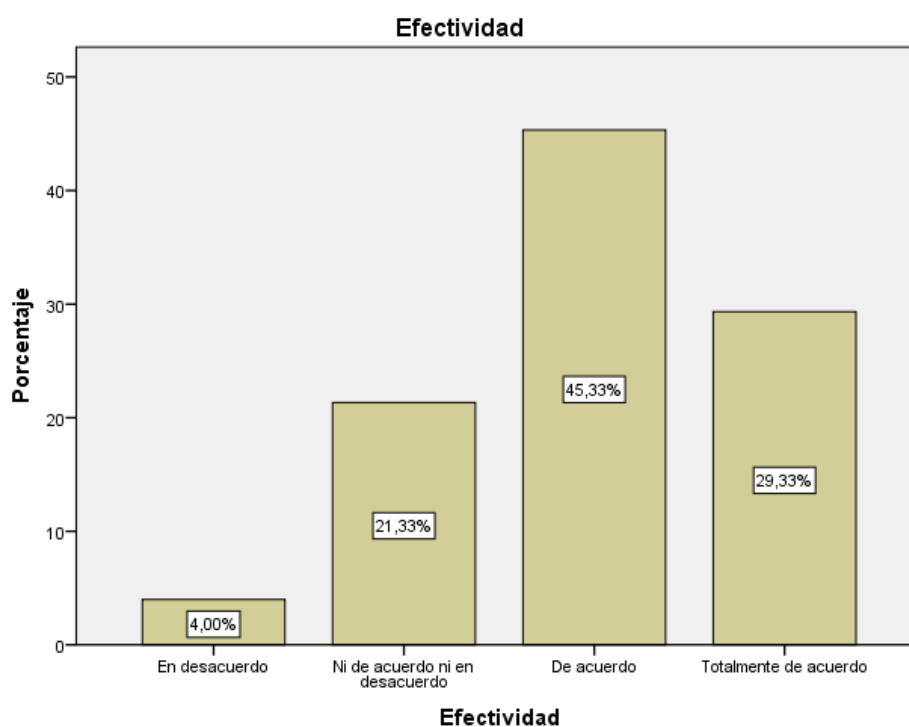
Según los resultados, podemos observar que el 4.00% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 29.33 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 5 – Efectividad

Tabla 15
Dimensión 5

Efectividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	21,3	21,3	25,3
	De acuerdo	34	45,3	45,3	70,7
	Totalmente de acuerdo	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



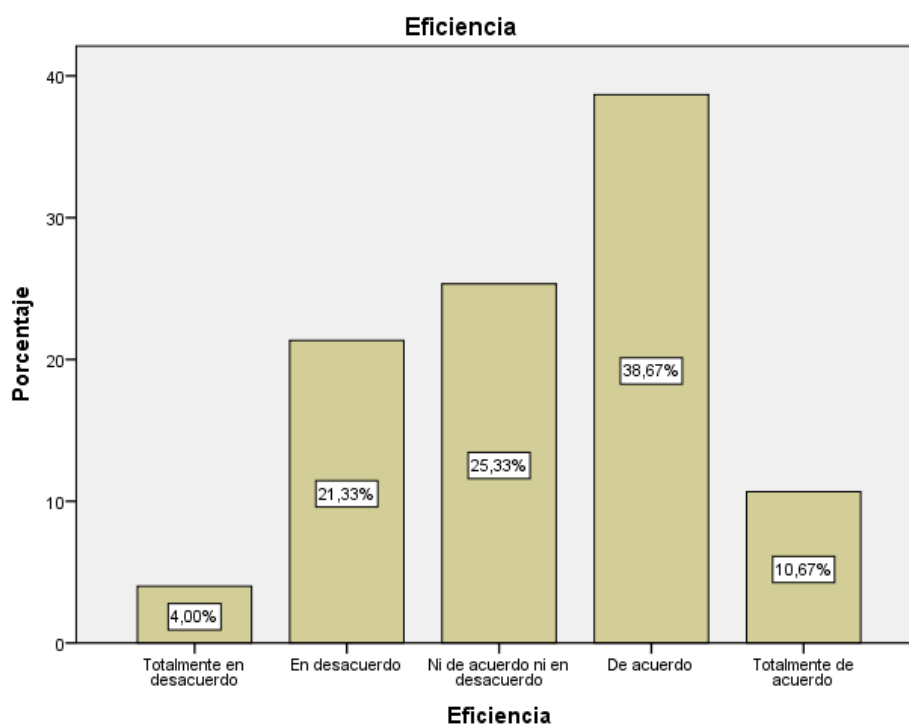
Según los resultados, podemos observar que el 4.00% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 29.33 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 6 – Eficiencia

Tabla 16
Dimensión 6

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	16	21,3	21,3	25,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	25,3	25,3	50,7
	De acuerdo	29	38,7	38,7	89,3
	Totalmente de acuerdo	8	10,7	10,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



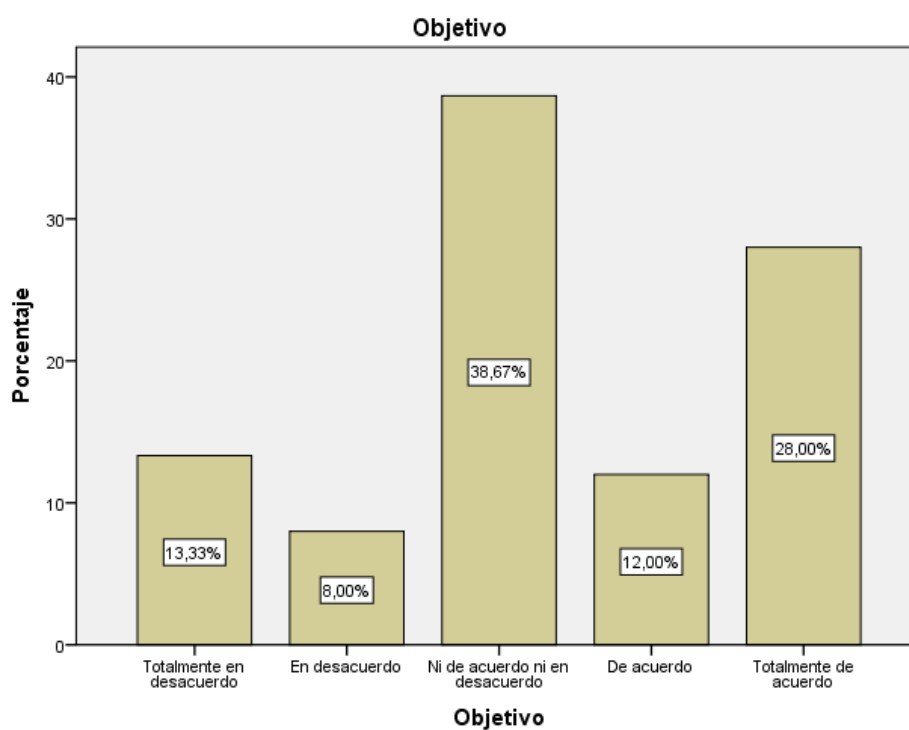
Según los resultados, podemos observar que el 4.00% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 10.67 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 7 – Objetivos

Tabla 17
Dimensión 7

		Objetivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	6	8,0	8,0	21,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	38,7	38,7	60,0
	De acuerdo	9	12,0	12,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	21	28,0	28,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



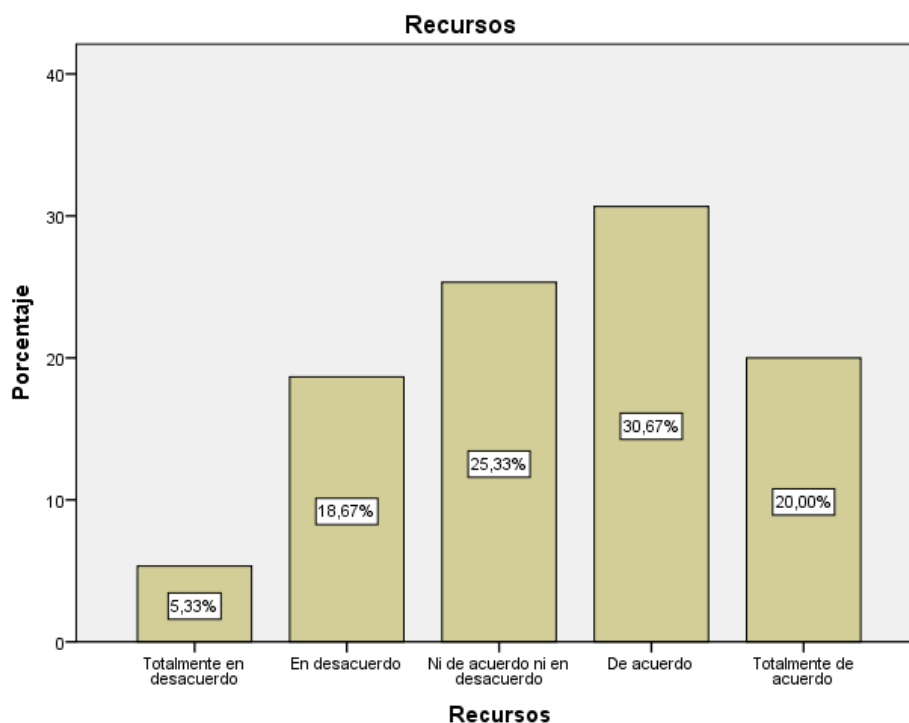
Según los resultados, podemos observar que el 13.33% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 28.00 % está totalmente de acuerdo.

Dimensión 8 – Recursos

Tabla 18
Dimensión 8

Recursos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,3	5,3	5,3
	En desacuerdo	14	18,7	18,7	24,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	25,3	25,3	49,3
	De acuerdo	23	30,7	30,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Según los resultados, podemos observar que el 5.33% de los trabajadores están totalmente desacuerdo con la organización que se realiza en la empresa, mientras que un 20.00 % está totalmente de acuerdo.

Contrastación de hipótesis

El objetivo en este estudio es contrastar la hipótesis a través prueba de Rho de Spearman ya que nuestras variables han sido medidas a nivel ordinal.

Tabla 19

Nivel de correlación

Coefficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación positiva perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión administrativa no influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

H₁: La gestión administrativa influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Tabla 20

Correlación - Hipótesis General

Correlaciones				
			Administración	Productividad
Rho de Spearman	Administración	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que si existe una correlación entre la Administración y Productividad porque se obtuvo un resultado de 0.745. De otro lado, la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión la gestión administrativa influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Hipótesis específica 1

H₀: La planificación no influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

H₁: La planificación influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Tabla 21

Correlación - Hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Planificar	Productividad
Rho de Spearman	Planificar	Coeficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que si existe una correlación entre la Planificación y Productividad porque se obtuvo un resultado de 0.633. De otro lado, la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión la planificación influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Hipótesis específica 2

H₀: La organización no influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

H₁: La organización influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Tabla 22

Correlación - Hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Organizar	Productividad
Rho de Spearman	Organizar	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que si existe una correlación entre la organización y la productividad porque se obtuvo un resultado de 0.594. De otro lado, la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión la organización influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Hipótesis específica 3

H₀: La dirección no influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

H₁: La dirección influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Tabla 23

Correlación - Hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Dirigir	Productividad
Rho de Spearman	Dirigir	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que si existe una correlación entre la dirección y la productividad porque se obtuvo un resultado de 0.683. De otro lado, la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión la dirección influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Hipótesis específica 4

H₀: El control no influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

H₁: El control influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Tabla 24

Correlación - Hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Controlar	Productividad
Rho de Spearman	Controlar	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que si existe una correlación entre el control y la productividad porque se obtuvo un resultado de 0.494. De otro lado, la significancia encontrada es de 0.000 que es menor que 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en conclusión el control influye en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

IV. DISCUSIÓN

Hipótesis general

De acuerdo con los resultados que se consiguieron en este trabajo, se planteó como objetivo comprobar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. – 2019. De otro lado, se llegó a la conclusión que existe una relación afirmativa considerable de un 0.745. También, se logró, una significancia del $0.000 < 0.05$, es decir, se niega la H_0 y se acepta la H_1 , por tanto, la hipótesis general se toma como válida.

Por otro lado, de acuerdo a trabajo de investigación realizado por Álvarez (2017) *La gestión empresarial de las mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017*. Donde tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión empresarial de las mypes con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra. Su resultado en el Rho de Spearman fue 0.389 y significancia 0.000, esto lleva a conclusión que existe una relación entre la gestión empresarial y la competitividad. La cual, concluyó que, si en las mypes de gamarra se mejora la gestión, su competitividad incrementará exponencialmente.

Con respecto a los resultados que obtuvo Alvares en su ardua investigación, demuestra la relación que existe entre la gestión empresarial y la competitividad, por ende, con los resultados de nuestra investigación afirmamos que si existe influencia entre la variable gestión empresarial y competitividad.

De otro lado, como sostiene Amaru (2009), la administración está compuesto por procesos donde se establecen objetivos para tomar las decisiones correctas, utilizando recursos para el mejoramiento y productividad de la empresa. (p.5).

Finalmente, tomando como referencia a Alvares y Amaru donde coinciden que los procesos forman parte de la administración y que esta a su vez beneficia en la productividad de la empresa, podemos concluir según las investigaciones anteriores que la gestión administrativa influye en el posicionamiento.

Hipótesis Específica 1

En esta hipótesis se tuvo como objetivo comprobar la influencia de la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C – 2019. Asimismo, se concluyó que si existe una relación considerable de un 0.633. De la misma forma, la significancia fue de $0.000 < 0.05$, por ello, se niega la hipótesis la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, la planificación

si influye en productividad de la empresa CIM Moscoso S.A.C – 2019.

De otro lado, conforme al trabajo de investigación que realizó Mosquera (2017) sobre la *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca, 2017*. Donde estableció como objetivo determinar la relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017. Su prueba estadística valor de significancia de $0.023 < 0.05$, de esta forma muestra que existe relación entre la gestión empresarial y la productividad laboral. Lo cual llegó a la conclusión que si se mejora la gestión empresarial obtendrá eficacia, efectividad y satisfacción laboral.

Los resultados en la investigación de Mosquera, comprueban si hay una relación entre sus variables posicionamiento y productividad, por ello, sus resultados y nuestros resultados afirman que la planificación si influye en la productividad.

Para Amaru (2009), planificar es mirar el futuro que se espera y según lo visto tomar decisiones de corto plazo que puedan influenciar en el camino esperado. (p. 170).

En conclusión, podemos sostener el aporte teórico de Amaru y los resultados en la investigación de Mosquera tienen relación con nuestra investigación, por ende, la planificación influye en la productividad.

Hipótesis 2

Con respecto a nuestra investigación que tiene como objetivo específico comprobar la influencia de la organización en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C – 2019. Se ha demostrado que existe una correlación positiva de 0.594. Del mismo modo, el valor del nivel de significancia es de $0.000 < 0.05$, por ello, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, nuestra hipótesis es válida.

En la investigación de Estrada (2018) *Planeación del desempeño y productividad en una empresa privada de concreto premezclado, año 2017*. Cuyo objetivo fue es determinar la relación que existe entre la planeación del desempeño y la productividad en una empresa privada de concreto premezclado en el Perú, año 2017. Donde llegó a la conclusión que la planeación de desempeño se relaciona con la productividad.

Entonces, los resultados que se muestra en la investigación de Estrada es que, si existe una relación entre la planeación y la productividad, por ello, podemos decir que los resultados de nuestra investigación son congruentes y la dimensión dos influye con nuestra variable.

Como sostiene Chiavenato (2014), hablar de organización es construir y colocar adecuadamente cada recurso que intervenga en el proceso para lograr el objetivo. (p. 129).

Por ello, finalmente tomando en cuenta el aporte de la investigación de Estrado y Chiavenato, podemos decir que nuestra hipótesis en donde la organización influye en la productividad es correcta.

Hipótesis 3

De acuerdo a nuestra investigación que tiene como objetivo específico comprobar la influencia de la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C – 2019. Por consecuencia, se obtuvo una correlación positiva de 0.683 y una significancia de $0.000 < 0.05$, lo cual establece una relación directa entre la dimensión dirigir y la variable productividad, por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, nuestra hipótesis es correcta y válida.

Para Cajo (2018) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. En donde tuvo como objetivo demostrar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018. Concluye que si existe una relación en su objetivo.

En vista que los resultados de la investigadora Cajo enseñan que, si hay una relación entre sus dimensiones con su variable, ya que sus resultados son mayores a la cifra establecida.

Para Amaru (2009) y Chiavenato (2014), sostienen que la dirección es saber manifestar los planes de forma puntual y precisa para ejecutarlos correctamente y lograr el objetivo planteado. (p. 130).

Para concluir, podemos afirmar que con la definición de Amaru y el aporte de Cajo los resultados de nuestra investigación concuerdan, por ello, podemos afirmar que la dirección tiene relación e influye en la productividad.

Hipótesis 4

De acuerdo a nuestra investigación que tiene como objetivo comprobar la influencia del control en la productividad de la empresa CIM Moscoso – 2019. Comprobamos en nuestra prueba de hipótesis que existe una correlación positiva de 0.494. Asimismo, la significancia es de $0.000 < 0.05$, que indica un rechazo sobre la H_0 y se acepta la H_1 , es decir,

el control influye en la productividad laboral.

De otro lado, según Gonzales (2014) en su tesis *Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley N° 28015 en el distrito de La Victoria-Año 2013*. Donde tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector textil. Concluye que una gran parte de empresas en el rubro textil no realizan gestión empresarial y además su planeamiento es negativo y tiene un mal control, por ende, su competitividad es escasa y no le permite crecer exponencialmente.

Ya que los resultados indican que existe una relación entre el control y la productividad, la hipótesis establecida en nuestra investigación queda acorde y por lo tanto es válida.

De acuerdo con Chiavenato (2014), controlar es afianzar diversos resultados que se planearon, organizaron y dirigieron para lograr los objetivos. (p. 131).

En conclusión, de acuerdo a lo mencionado por Chiavenato y Gonzales en su investigación y nuestros resultados en la presente investigación podemos asegurar que el control es la última etapa de la administración que permite tener el control y lograr mayor productividad en las empresas.

V. CONCLUSIONES

Se logró comprobar que la gestión administrativa influye exponencialmente en la productividad con un resultado del setenta y cuatro por ciento, asimismo, queda demostrado que existe una relación entre la variable independiente y dependiente, con una correlación favorable. Por ello, podemos decir que, la productividad de la empresa Moscoso no es la adecuada debido a que no tiene una correcta administración. Entonces, si se administra adecuadamente, seremos más productivos.

Se concluyó que la planificación influye exponencialmente en la productividad con un resultado del sesenta y tres por ciento, además, queda demostrado que existe una relación entre la primera dimensión con la variable dependiente, con una correlación favorable. Entonces, podemos mencionar que, los resultados que muchas veces se espera en la empresa no se dan, ya que no se tiene planificación sólida. Entonces, si elaboramos solidas planificaciones la productividad mejorará.

Se comprobó que la organización influye exponencialmente en la productividad con resultado del cincuenta y nueve por ciento, asimismo, está demostrado que existe una relación en la segunda dimensión con la variable dependiente, con una correlación favorable. Por lo tanto, sostenemos que, en ciertas oportunidades los resultados son disparejos o llegan a la meta porque no se obtiene una adecuada organización para cada tarea asignada. Entonces, si se organiza cada tarea de lo planificado, la empresa tendrá una mayor productividad.

Se logró comprobar que la dirección influye exponencialmente en la productividad con un resultado del sesenta y ocho por ciento, además, queda demostrado que existe una relación en la tercera dimensión con la variable dependiente, con una correlación favorable. Por ello, creemos que, a veces la mala dirección por falta conocimiento hace que la productividad sea inestable. Entonces, si se tuviera el suficiente conocimiento, la productividad crecería.

Se comprobó que el control influye exponencialmente en la productividad con un resultado de cuarenta y nueve por ciento, también, está demostrado que existe una relación en la cuarta dimensión con la variable dependiente, con una correlación favorable. De esta manera, sostenemos que los resultados obtenidos en la empresa no son favorables ya que el control se da algunas oportunidades, por ello la productividad no es la mejor. Entonces, si se mantiene un control constante, la productividad sería más alta.

VI. RECOMENDACIONES

La empresa debería contar con un administrador que tenga la experiencia desarrollada con habilidades duras y blandas para establecer las bases de los procesos administrativos, es decir; la planificación, organización, dirección y control para elevar exponencialmente la productividad de la empresa Moscoso.

Se deberían reunir los hermanos Moscoso en conjunto con los altos cargos para establecer los proyectos y objetivos que se quiere a corto, mediano y largo plazo para la empresa. De esta forma, al tener claro lo que se pretende, la empresa tendría un compromiso, pero para ello es importante incentivar, capacitar y motivar al personal.

Que cada jefe de área se reúna con su equipo de trabajo semanalmente y establezca la función de cada trabajador en orden de importancia, de este modo cada colaborador sabrá qué decisión tomar según el trabajo asignado.

Poner a prueba los conocimientos de cada jefe de área, de este modo la empresa sabrá que las decisiones y dirección que indique el jefe a cada colaborador será la correcta, con esto la productividad de cada trabajador mejorará y la empresa de mismo modo.

Para esta última recomendación, creemos que los hermanos Moscoso debe brindar capacitaciones a los jefes de áreas en control del personal, cultivar cuáles son las estrategias y formas correctas para tener un control eficaz en cada colaborador. Asimismo, incentivos si se cumplen con las metas planificadas de corto, mediano y largo plazo. De este modo, los resultados en el trabajo serían más efectivos y haría que la empresa mejore exponencialmente su productividad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Ha'ar, H. (2016). The Impact of Administrative Empowerment on the Organization Performance at Jordainian Industrial Companies. *Canadian Social Science*, 12(1), 19-29. doi:<http://dx.doi.org/10.3968/5676>
- Alhaj, A., & Hassan, K. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*, 8(26), 94-104. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/fcbd/639044feae3bc7f50ac52aae02352b05ee.pdf?_ga=2.190100706.817168265.1562521791-29593104.1562521791
- Alvarez, J. (2017). La gestión empresarial de las Mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017. (*Tesis de licenciada*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- CAF Banco de desarrollo de América Latina. (2018). *CAF plantea aumentar productividad para impulsar el desarrollo* . Obtenido de El Reporte de Economía y Desarrollo (RED 2018) presentado en Perú, propone implementar una agenda de reformas institucionales enfocada en la productividad: <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/11/caf-plantea-aumentar-productividad-para-impulsar-el-desarrollo/>
- CAF Banco de desarrollo de América Latina. (2018). *RED 2018. Instituciones para la productividad: hacia un mejor entorno empresarial*. Obtenido de CAF Banco de desarrollo de América Latina: <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1343>
- Cajo, L. (2018). INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO, LIMA, 2018. (*Título de licenciada*). Universidad Inca Garcilaso de la Vege, Lima.
- Carro, R., & Gonzalez, D. (s.f.). *ADMINISTRACIÓN DE CALIDAD TOTAL*. Mar de la Plata: Universida Nacional de Mar del Plata.
- Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Ciudad de México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

- Coque, D. (2016). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA MEGAMICRO S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO. (*Tesis de maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Echevarría, A. (2005). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES. *INGENIERÍA INDUSTRIAL*, 26(2), 37-46. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433559006>
- Estrada, J. (2018). PLANEACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA PRIVADA DE CONCRETO PREMEZCLADO, AÑO 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad Federico Villareal, Lima.
- Gonzales, J. (2014). GESTIÓN EMPRESARIAL Y COMPETITIVIDAD EN LAS MYPES DEL SECTOR TEXTIL EN EL MARCO DE LA LEY N° 28015 EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA - AÑO 2013. (*Tesis de licenciada*). Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Heidegger, M. (2001). *El concepto del tiempo*. Obtenido de http://200.95.144.138.static.cableonline.com.mx/famtz/smr/index_archivos/cursos/Heidegger_El_concepto_del_tiempo.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. (2018). *Perú: Estructura Empresarial, 2017*. Obtenido de INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1586/libro.pdf
- Jácome, I., Tinajero, M., Suárez, & Iván. (2018). La nueva administración del siglo XXI. *Polo del conocimiento*, 3(7), 612-625. doi:10.23857/casedelpo.2018.3.7.julio.612-625
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGrawHill.
- Martin Heidegger. (2001). *El concepto del tiempo*. Obtenido de Martin Heidegger: http://200.95.144.138.static.cableonline.com.mx/famtz/smr/index_archivos/cursos/Heidegger_El_concepto_del_tiempo.pdf
- Mosquera, H. (2017). RELACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE CALZADO,

- CAJAMARCA 2017. (*Título de licenciada*). Uniersidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Oyarzún, P. (2008). Sobre el concepto de autoridad. *Revista de Humanidades*, 17(18), 9-33.
Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321227236001>
- Pérez, I. (2017). GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA COMPAÑÍA SEBIOCA, C.A Y SU RELACIÓN CON LA COMERCIALIZACIÓN DE PLANTAS MERISTEMÁTICAS. (*Tesis de maestría*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Real Academia Española. (2019). *Ajuste*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=1PMEYS1>
- Real Academia Española. (2019). *Instrucción*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/srv/search?w=instrucciones>
- Real Academia Española. (2019). *Logro*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=NZw9HFFH>
- Real Academia Española. (2019). *Material*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=material>
- Real Academia Española. (2019). *resultado*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=resultado>
- Real Academia Española. (2019). *Sistema*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=Y2AFX5s>
- Santos, W. (2016). “INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE LA PRODUCTIVIDAD DE FUNCIONARIOS DE EMPRESA PÚBLICA CELEC E.P. (*Tesis de maestría*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Vidal, J. (2012). Teoría de la Decisión: Proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones. *Cinta de moebio*, 44, 136-152.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2012000200004>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis
General ¿De qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso - 2019?	General Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.	General La influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.
Específico ¿De qué manera influye la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso - 2019?	Específico Determinar la influencia de la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.?	Específico La influencia de la planificación en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.
Específico ¿De qué manera influye la organización en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso - 2019?	Específico Determinar la influencia de la organización en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.	Específico La influencia de la organización en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.
Específico ¿De qué manera influye la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso - 2019?	Específico Determinar la influencia de la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.	Específico La influencia de la dirección en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.
Específico ¿De qué manera influye el control en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019?	Específico Determinar la influencia del control en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.	Específico La influencia del control en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso – 2019.

Anexo 2: Cuestionario

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escala de Likert Variable 01: Administración

Estimado(a), esperamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario con sinceridad para saber su opinión sobre la administración que está desarrollando esta empresa. El cuestionario es individual, y este documento solo tiene fines de estudio.

Datos Específicos	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: Administración						
Dimensión 1: Planificar		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que las decisiones que se toman en la empresa son las más adecuadas?					
2	¿Cree usted que los altos cargos logran influenciar positivamente en los trabajadores?					
Dimensión 2: Organizar		1	2	3	4	5
3	¿Está usted de acuerdo que las tareas asignadas a cada trabajador son las más adecuadas?					
4	¿Considera usted que se deba difundir y explicar los grandes beneficios de ser responsable?					
5	¿Considera usted que cada trabajador realiza sus tareas responsablemente?					
6	¿Considera usted que los trabajadores tienen conocimiento de la jerarquía y autoridad que representan en la empresa?					
Dimensión 3: Dirigir		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted clara y específica las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?					
8	¿Considera usted adecuada las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?					
Dimensión 4: Controlar		1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la empresa realiza adecuadamente ajustes cuando se requieren hacer cambios?					
10	¿Considera usted que los resultados son los esperados por la empresa?					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escala de Likert Variable 02: Productividad

Estimado(a), esperamos su colaboración respondiendo el presente cuestionario con sinceridad para saber su opinión sobre la productividad que está desarrollando esta empresa. El cuestionario es individual, y este documento solo tiene fines de estudio.

Datos Específicos	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 2: Productividad						
Dimensión 1: Efectividad		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la empresa logra lo que se propone?					
2	¿Cree usted que lograr cumplir con las metas beneficia a la empresa en la productividad?					
Dimensión 2: Eficiencia		1	2	3	4	5
3	¿Considera usted correcta la inversión económica que realiza la empresa para mejorar su productividad?					
4	¿Cree usted que la empresa realiza gastos innecesarios?					
5	¿Considera usted a la empresa económicamente rentable?					
Dimensión 3: Objetivo		1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que la empresa está completamente sistematizada?					
Dimensión 4: Recursos		1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que el personal está calificado para cumplir con sus tareas?					
8	¿Considera usted que los materiales que emplea la empresa para fabricar sus productos son los más adecuados?					
9	¿Cree usted que el tiempo en que cada trabajador realiza sus tareas son adecuados?					
10	¿Considera usted que el personal tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas adecuadamente?					

Anexo 3: SPSS 23

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5
2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	5	4
3	2	2	3	2	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	2	3	5	4	5
4	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	1	2	1
5	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	5	5	4	5
6	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4
7	2	1	4	2	3	3	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5
8	2	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4
9	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	4	5	4	5
10	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	3	4	4
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	5	3	3	3	5	5
12	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	5	3	4	4
13	2	2	3	3	1	2	4	4	3	2	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5
14	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	3	4	3	2	5	2	2	2	4	4
15	1	3	2	2	1	4	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2
16	2	1	5	5	3	2	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	2	1	2	2
17	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3
18	2	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3
19	2	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2
20	2	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	2
21	2	3	2	5	3	3	3	3	3	1	2	5	4	1	5	5	1	5	2	1
22	1	2	1	5	3	2	2	2	3	1	2	5	3	3	1	4	3	5	2	1
23	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	5	5	1	5	1	2
24	3	5	5	5	1	3	3	4	3	1	1	5	3	1	5	4	3	5	3	3
25	4	5	5	5	5	4	2	2	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5
26	1	2	1	5	5	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1
27	2	3	3	4	4	3	1	3	3	2	2	5	2	3	5	5	3	5	3	3
28	3	3	1	5	5	3	2	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
29	1	1	3	4	1	2	1	2	3	1	2	5	1	3	1	5	3	5	3	3
30	3	3	1	4	5	3	2	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3
32	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	1	3	3	4	4
33	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	5
34	1	2	3	5	5	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1
35	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	1	5	3	3	4	2	1
36	1	2	3	5	5	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5
37	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	5	3	5	4	3	3
38	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	5	3	5	1	2
39	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	1	1	1	1
40	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	1	4	4
41	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	2	3	5	3	3	2	2	3
42	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	5	3
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5
44	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	5	4	1	1	1	2
45	1	3	3	5	2	1	1	1	3	3	3	4	3	5	3	3	1	3	2	3
46	1	2	3	5	2	1	2	2	2	1	2	4	3	3	5	2	1	1	2	3
47	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5
48	1	2	3	4	2	2	1	1	2	1	2	4	1	3	1	3	1	2	1	1
49	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	5	4	5	3	1	3	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5
51	2	3	2	4	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	1	3	2	5	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1
53	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5
54	1	1	3	4	1	2	1	1	2	2	1	5	1	2	3	3	4	4	5	4
55	3	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	1	2
56	1	1	3	4	1	2	2	5	5	5	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3
57	2	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2
58	1	3	1	4	1	2	2	3	4	5	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3
59	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
60	2	2	3	4	2	2	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	1	4	2	3
61	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3
62	1	2	1	4	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	4	5
63	3	4	3	5	3	4	4	3	2	1	1	3	3	2	3	4	4	3	5	3
64	1	1	2	4	3	2	2	2	1	1	2	5	1	1	3	1	1	2	1	2
65	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	1	3	3	5	5	5	5
66	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
67	3	2	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	1	3	5	3	3	3	4
68	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5
69	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	1	5	4	5
70	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	1	3	3	3	5	3	4	4
71	1	2	1	5	2	2	2	2	3	2	3	4	5	3	5	3	1	2	3	3
72	1	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	5	1	5	1	5	2	3	4	5
73	3	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5
74	1	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	1	1	1
75	3	5	5	5	5	4	4	3	3	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	3

Ilustración 3. Preguntas en el SPSS23. Fuente. Datos obtenidos del programa estadístico SPSS23.

Anexo 4: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICAR							
	<i>Decisiones</i>							
1	¿ Cree usted que las decisiones que se toman en la empresa son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	<i>Influir</i>							
2	¿ Cree usted que los altos cargos logran influenciar positivamente en los trabajadores?	✓		✓		✓		
	ORGANIZAR							
	<i>División de tareas</i>							
3	¿ Está usted de acuerdo que las tareas asignadas a cada trabajador son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	<i>Responsabilidad</i>							
4	¿ Considera usted que se deba difundir y explicar los grandes beneficios de ser responsable?	✓		✓		✓		
5	¿ Considera usted que cada trabajador realiza sus tareas responsablemente?	✓		✓		✓		
	<i>Autoridad</i>							
6	¿ Considera usted que los trabajadores tienen conocimiento de la jerarquía y autoridad que representan en la empresa?	✓		✓		✓		
	DIRIGIR							
	<i>Instrucciones</i>							
7	¿ Considera usted clara y específica las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	✓		✓		✓		
8	¿ Considera usted adecuada las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	✓		✓		✓		
	CONTROLAR							
	<i>Ajuste</i>							
9	¿ Cree usted que la empresa realiza adecuadamente ajustes cuando se requieren hacer cambios?	✓		✓		✓		
	<i>Resultados</i>							
10	¿ Considera usted que los resultados son los esperados por la empresa?	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador: MGT2. CASTILLO CANALES BRAULIO

DNI N.º 47011880

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR.

FECHA: 02/07/19

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 4. Validez del instrumento, primer juez: Administración. Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Logro</i>							
1	¿Considera usted que la empresa logra lo que se propone?	/		/		/		
2	¿Cree usted que lograr cumplir con las metas beneficia a la empresa en la productividad?	/		/		/		
	EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Economía</i>							
3	¿Considera usted correcta la inversión económica que realiza la empresa para mejorar su productividad?	/		/		/		
4	¿Cree usted que la empresa realiza gastos innecesarios?	/		/		/		
5	¿Considera usted a la empresa económicamente rentable?	/		/		/		
	OBJETIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Sistema</i>							
6	¿Cree usted que la empresa está completamente sistematizada?	/		/		/		
	RECURSOS	Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Personas</i>							
7	¿Considera usted que el personal está calificado para cumplir con sus tareas?	/		/		/		
	<i>Materiales</i>							
8	¿Considera usted que los materiales que emplea la empresa para fabricar sus productos son los más adecuados?	/		/		/		
	<i>Tiempo</i>							
9	¿Cree usted que el tiempo en que cada trabajador realiza sus tareas son adecuados?	/		/		/		
	<i>Conocimientos</i>							
10	¿Considera usted que el personal tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas adecuadamente?	/		/		/		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: MGTR. CASTILLO CANALES BRAUCO DNI N.º 47011880

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR FECHA: 02/07/19

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 5. Validez del instrumento, primer juez: Productividad. Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICAR							
	<i>Decisiones</i>							
1	¿ Cree usted que las decisiones que se toman en la empresa son las más adecuadas?	/		/		/		
	<i>Influir</i>							
2	¿ Cree usted que los altos cargos logran influenciar positivamente en los trabajadores?	/		/		/		
	ORGANIZAR							
	<i>División de tareas</i>							
3	¿ Está usted de acuerdo que las tareas asignadas a cada trabajador son las más adecuadas?	/		/		/		
	<i>Responsabilidad</i>							
4	¿ Considera usted que se deba difundir y explicar los grandes beneficios de ser responsable?	/		/		/		
5	¿ Considera usted que cada trabajador realiza sus tareas responsablemente?	/		/		/		
	<i>Autoridad</i>							
6	¿ Considera usted que los trabajadores tienen conocimiento de la jerarquía y autoridad que representan en la empresa?	/		/		/		
	DIRIGIR							
	<i>Instrucciones</i>							
7	¿ Considera usted clara y específica las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	/		/		/		
8	¿ Considera usted adecuada las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	/		/		/		
	CONTROLAR							
	<i>Ajuste</i>							
9	¿ Cree usted que la empresa realiza adecuadamente ajustes cuando se requieren hacer cambios?	/		/		/		
	<i>Resultados</i>							
10	¿ Considera usted que los resultados son los esperados por la empresa?	/		/		/		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Olaya Clara Naisel Juliana DNI N.º 46103309

Especialidad del validador: Co-Administración FECHA: 02-07-19

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 6. Validez del instrumento, segundo juez: Administración. Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	EFFECTIVIDAD	Si	No	Si	No
	<i>Logro</i>				
1	¿Considera usted que la empresa logra lo que se propone?	/	/	/	
2	¿Cree usted que lograr cumplir con las metas beneficia a la empresa en la productividad?	/	/	/	
	EFICIENCIA	Si	No	Si	No
	<i>Economía</i>				
3	¿Considera usted correcta la inversión económica que realiza la empresa para mejorar su productividad?	/	/	/	
4	¿Cree usted que la empresa realiza gastos innecesarios?	/	/	/	
5	¿Considera usted a la empresa económicamente rentable?	/	/	/	
	OBJETIVO	Si	No	Si	No
	<i>Sistema</i>				
6	¿Cree usted que la empresa está completamente sistematizada?	/	/	/	
	RECURSOS	Si	No	Si	No
	<i>Personas</i>				
7	¿Considera usted que el personal está calificado para cumplir con sus tareas?	/	/	/	
	<i>Materiales</i>				
8	¿Considera usted que los materiales que emplea la empresa para fabricar sus productos son los más adecuados?	/	/	/	
	<i>Tiempo</i>				
9	¿Cree usted que el tiempo en que cada trabajador realiza sus tareas son adecuados?	/	/	/	
	<i>Conocimientos</i>				
10	¿Considera usted que el personal tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas adecuadamente?	/	/	/	

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. Otara Chavez Maabiel Juliana DNI N.º 46103309

Especialidad del validador: Lic. Administración FECHA: 02-07-19

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 7. Validez del instrumento, segundo juez: Productividad. Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PLANIFICAR							
	<i>Decisiones</i>							
1	¿Cree usted que las decisiones que se toman en la empresa son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	<i>Influir</i>							
2	¿Cree usted que los altos cargos logran influenciar positivamente en los trabajadores?	✓		✓		✓		
	ORGANIZAR							
	<i>División de tareas</i>							
3	¿Está usted de acuerdo que las tareas asignadas a cada trabajador son las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	<i>Responsabilidad</i>							
4	¿Considera usted que se deba difundir y explicar los grandes beneficios de ser responsable?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que cada trabajador realiza sus tareas responsablemente?	✓		✓		✓		
	<i>Autoridad</i>							
6	¿Considera usted que los trabajadores tienen conocimiento de la jerarquía y autoridad que representan en la empresa?	✓		✓		✓		
	DIRIGIR							
	<i>Instrucciones</i>							
7	¿Considera usted clara y específica las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted adecuada las instrucciones que se le brinda a cada trabajador?	✓		✓		✓		
	CONTROLAR							
	<i>Ajuste</i>							
9	¿Cree usted que la empresa realiza adecuadamente ajustes cuando se requieren hacer cambios?	✓		✓		✓		
	<i>Resultados</i>							
10	¿Considera usted que los resultados son los esperados por la empresa?	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Eliana Pérez Reubal DNI N.º 15427287

Especialidad del validador: Administración FECHA: 02/07/19

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Eliana Pérez Reubal
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 8. Validez del instrumento, tercer juez: Administración Fuente: Elaboración propia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRODUCTIVIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EFFECTIVIDAD							
	<i>Logro</i>							
1	¿Considera usted que la empresa logra lo que se propone?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que lograr cumplir con las metas beneficia a la empresa en la productividad?	✓		✓		✓		
	EFICIENCIA							
	<i>Economía</i>							
3	¿Considera usted correcta la inversión económica que realiza la empresa para mejorar su productividad?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la empresa realiza gastos innecesarios?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted a la empresa económicamente rentable?	✓		✓		✓		
	OBJETIVO							
	<i>Sistema</i>							
6	¿Cree usted que la empresa está completamente sistematizada?	✓		✓		✓		xxxx +
	RECURSOS							
	<i>Personas</i>							
7	¿Considera usted que el personal está calificado para cumplir con sus tareas?	✓		✓		✓		
	<i>Materiales</i>							
8	¿Considera usted que los materiales que emplea la empresa para fabricar sus productos son los más adecuados?	✓		✓		✓		
	<i>Tiempo</i>							
9	¿Cree usted que el tiempo en que cada trabajador realiza sus tareas son adecuados?	✓		✓		✓		
	<i>Conocimientos</i>							
10	¿Considera usted que el personal tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas adecuadamente?	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Eliana Páez Ruiz DNI N.º 15427987

Especialidad del validador: administración FECHA: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Ilustración 9. Validez del instrumento, tercer juez: Productividad. Fuente: Elaboración propia.